

REVISIÓN SALARIAL

En la nómina de abril se realizará el proceso de revisión salarial en Orange y, según lo anunciado por la Dirección, únicamente se incrementarán los sueldos con las previsiones establecidas en el convenio, sin subidas adicionales ni complementarias. En **CCOO** no estamos de acuerdo con esta decisión.

Tal como adelantábamos a comienzos de año, durante este mes se incrementarán los sueldos en **OSP**, **OSFI** y **Simyo**, gracias a la vigencia del convenio firmado por **CCOO** en 2019. Así pues, se respetarán de manera íntegra los salarios y pluses de todas y todos en Orange y no habrá rebajas o depreciaciones en los sueldos, pese al dato negativo de la inflación del año pasado (-0,5%) ni a los últimos resultados económicos de la empresa, lastrados en España por la fuerte competencia en el sector de las telecomunicaciones, la crisis del coronavirus y una serie de malas decisiones del equipo directivo de Orange.



Resumimos a continuación los aspectos principales

- La revisión salarial vendrá reflejada en la **nómina de abril**, que se pagará la próxima semana, junto a los atrasos correspondientes de enero, febrero y marzo (la revisión tiene efectos retroactivos desde el 1 de enero de cada año).
- Se realizará en tres de las filiales de Orange en España, **OSP**, **OSFI** y **Simyo**, esto es, las que tienen o se les aplica el convenio colectivo.
- Para las personas trabajadoras de la empresa con un salario bruto fijo anual inferior o igual a 27.360,98 euros, habrá una **revisión salarial del 3%** sobre el salario real. Recordamos que sin convenio no existiría revisión alguna y con el convenio antiguo, sería de un 2%.
- Para salarios superiores a 27.360,98 euros e inferiores o iguales a 30.240 euros, **la revisión será del 1,5%**. Aquí pasa lo mismo, sin convenio no habría incrementos salariales y, es más con el convenio antiguo, tampoco, debido a la caída del **EBITDA** durante el año pasado.
- Para salarios superiores a 30.240 euros e inferiores o iguales a 35.280 euros, habrá una **revisión obligatoria del 1,25%**. Sin convenio no habría revisión y con el convenio antiguo lo mismo, otra vez por los resultados económicos de 2020.
- Existirá también una **revisión salarial especial del 1%** destinada a personas con salarios altos que cumplan las condiciones referidas en artículo 7.3.e) del Convenio de Orange –básicamente, que hayan tenido el sueldo congelado de 2017 a 2020–.

Desde la Dirección han adelantado que los únicos incrementos salariales que harán en abril serán los que el convenio fija como obligatorios, por lo que aquellos vinculados a determinados objetivos de **EBITDA** (salarios superiores a 35.280 euros) no se llevarán a efecto, tal como **indicábamos** el

✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926 – 675 756 879

www.ccoo-orange.es



pasado febrero. Además, a diferencia de otros ejercicios, no están previstas subidas adicionales, lo que sin duda es una pésima noticia para muchas trabajadoras y trabajadores tras un año complicadísimo donde todas y todos en Orange nos hemos esforzado al máximo.

En **CCOO** hemos pedido en multitud de ocasiones una mayor generosidad hacia la plantilla, pero parece nuestras propuestas han caído en saco roto ante una Dirección cada vez más ajena y sorda a las peticiones y necesidades de las empleadas y empleados de Orange.

CORONAVIRUS

Los últimos datos sobre contagios por el virus SARS-CoV-2 de trabajadoras y trabajadores de Orange certifican que la cuarta oleada de la pandemia es ya una realidad y que las precauciones ante el coronavirus siguen siendo imprescindibles.

Si bien a principios del mes de abril la situación aparentemente parecía estar mejorando en Orange, al final ha resultado ser un espejismo. **Informábamos** entonces de cuatro casos activos (llegó a bajar a tres) y **ahora son 13 las personas trabajadoras en la empresa que actualmente padecen la enfermedad**; incluso alguno ha tenido que ser hospitalizado. Desde **CCOO** manifestamos una vez más todo nuestro apoyo a estos compañeros/as y confiamos en que superen pronto la enfermedad. También hay 4 personas más en cuarentena preventiva.



Con estos nuevos contagios, **asciende a 328 el total de casos de coronavirus en la empresa desde el comienzo de la pandemia**. Y la mayoría se han producido desde el regreso forzoso a las oficinas decretado por la Dirección en septiembre del año pasado. Aunque pueden influir otros factores, que cada uno saque sus propias conclusiones...

Casi todos los casos activos de coronavirus afectan a personas trabajadoras de Madrid, donde se ubican los centros de trabajo de Orange más grandes y es la comunidad que tiene el dudoso honor de liderar los peores números de la pandemia: mayor número de contagios, mayor mortalidad, mayor ocupación hospitalaria y de UCIs, etc.

En **CCOO** tenemos claro que la mejor medida preventiva en el ámbito laboral para evitar los contagios del COVID-19 es el **TELETRABAJO** y así lo reiteramos en cada reunión que mantenemos con la Dirección. Por desgracia, para los máximos responsables de Orange España, la salud y la seguridad de la plantilla no es una prioridad y anteponen un absurdo e inexplicable *presentismo* en las oficinas a cualquier otra consideración.

✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926 – 675 756 879

www.ccoo-orange.es



Informamos también de otras cuestiones importantes relacionadas con la pandemia:

- **Ante la posible finalización del estado de alarma el próximo 9 de mayo, desde la Dirección informan que no está previsto, de momento, ningún cambio en el esquema general de teletrabajo en Orange.** Recordamos que actualmente es obligatorio acudir a las oficinas de la empresa dos jornadas completas semanales (o tiempo equivalente) y que es posible teletrabajar otras tres jornadas desde casa. Hay algunas excepciones:
 - a) Los **colectivos vulnerables** ante el coronavirus, o que convivan con personas especialmente sensibles a la enfermedad (mayores de 60 años, mujeres embarazadas o en periodo de lactancia y personas con patologías o dolencias previas, tales como enfermedades cardiovasculares o pulmonares, diabetes, problemas respiratorios crónicos, cáncer, hipertensión, inmunodeficiencias, etc.) pueden teletrabajar todas las jornadas.
 - b) El teletrabajo a tiempo completo también es posible en **Orange Catalunya**, donde las autoridades autonómicas, con pleno respeto a criterios sanitarios y científicos, han impuesto el teletrabajo para contener la enfermedad y la Dirección, muy a su pesar, tiene que acatar esta norma.
 - c) Los trabajadores/as de cualquier comunidad autónoma que residan en zonas confinadas o con restricciones a la movilidad y que accedan a su sede utilizando el transporte público, pueden teletrabajar a diario si así lo aprueba el responsable. Y algo parecido ocurre ante posibles cierres de unidades escolares, clases o colegios que afecten a hijos/as de hasta 14 años de edad.
- El uso de las mascarillas en todas las instalaciones de Orange es obligatorio, con independencia de que pueda guardarse la distancia de seguridad. Respecto a esto, cualquier empleada/o puede solicitar mascarillas quirúrgicas, corporativas o, como novedad, **las mascarillas filtrantes FFP2** (Filtering Face Piece 2).
- Por otra parte, pese a las noticias aparecidas en **prensa** sobre la posibilidad de que las mutuas y empresas colaboren en el proceso de vacunación (similar a las campañas frente a la gripe) a día de hoy este asunto está todavía en fase muy inicial. Suponiendo que llegara a concretarse, faltarían meses para que las vacunas se inocularan en las empresas, algo que ya hemos **solicitado** en **CCOO** en varias ocasiones.

Queremos ayudarte. Para cualquier sugerencia, comentario, propuesta... habla con los delegados/as y personas de referencia de **CCOO** en cualquier centro de trabajo de Orange, ya sean de **OSP, OSFI o Simyo**, en Madrid, Barcelona, Sevilla, Valladolid, Valencia, Vigo, A Coruña, Asturias, Zaragoza, Euskadi, Salamanca, Alicante, Málaga, Las Palmas de Gran Canaria... O bien envía un correo a comitempresa.es@orange.com.

✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926 – 675 756 879

www.ccoo-orange.es



TOWERCO ORANGE

Ayer mismo desde la Dirección facilitaron el listado provisional de personas de Orange afectadas por el proceso de subrogación a TowerCo. En **CCOO** seguimos insistiendo en nuestros planteamientos, que necesariamente pasan por las máximas garantías de mantenimiento del empleo, voluntariedad y conservación intacta de las condiciones laborales, sociales y económicas en caso de subrogación.

En **CCOO** ya hemos manifestado que no somos favorables a la decisión empresarial de crear una filial para la gestión, explotación y comercialización de las torres, antenas y emplazamientos de telecomunicaciones de Orange en España, aunque sea bajo el paraguas de un proyecto a nivel europeo. Toda esta operación tiene un marcado carácter especulativo y no vemos ninguna ventaja en la disgregación de actividades y mucho menos en la transferencia de personas trabajadoras de Orange a TowerCo.



Los principales aspectos a considerar son los siguientes:

- La idea de perder a un grupo de trabajadores y trabajadoras con altísimos conocimientos técnicos y una trayectoria profesional excelente es francamente mala; durante años y años han ido acumulando una experiencia muy valiosa que sigue siendo necesaria. Además, se externalizan unos activos estratégicos y se minora el valor de la compañía.
- Aunque la Dirección considere necesarias las subrogaciones, esto es, la transferencia de personas trabajadoras de Orange a la nueva entidad en base al **artículo 44** del Estatuto de los Trabajadores, este proceso debería hacerse bajo la premisa de la **VOLUNTARIEDAD**; es decir, por compañeras y compañeros que elijan libremente apuntarse al proyecto, pertenezcan o no a los departamentos afectados, pues puede haber personas interesadas en otras áreas de la empresa y con el perfil profesional adecuado. La Dirección considera la voluntariedad, pero no completa –como se está planteando en Francia– y anima a los posibles afectados a que manifiesten a los responsables su preferencia: ir a TowerCo o quedarse en **OSP**.
- Para fomentar la voluntariedad, en **CCOO** hemos pedido la valoración de incentivos de todo tipo: económicos, posibilidad de promociones y ascensos, etc. y, sobre todo, **MAYOR GARANTÍA DE EMPLEO**. Ya manifestábamos que la propuesta inicial de la Dirección de un año de estabilidad laboral ante procesos colectivos era insuficiente y debería ser más extensa, además de incluir restricciones a la movilidad geográfica. En la reunión de ayer, aseguraron que, en caso de acuerdo, la garantía de empleo podría ser de DOS años.
- Lo óptimo sería articular un “*derecho de retorno*” amplio desde la TowerCo a Orange o mecanismos de prestación de servicios temporales en la nueva filial con reserva del puesto de trabajo en **OSP**, pero la Dirección española, si bien contempla esta premisa, la ciñe a la contingencia de que desde la TowerCo *devuelvan* a Orange un determinado porcentaje de emplazamientos. Para la otra opción que habíamos expuesto, la cobertura de vacantes, hay más

✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926 – 675 756 879

www.ccoo-orange.es



receptividad y aceptan que antes de acudir al mercado, se oferten las vacantes de Orange a los trabajadores/as subrogados en la TowerCo.

- Hemos vuelto a pedir que se reduzca el número de afectados por la transferencia y una mayor justificación sobre los perfiles y personas elegidas, para que todo el proceso se lleve a cabo con la debida transparencia y motivación. La Dirección no se mueve de su número de 25 subrogaciones, pero insisten en que **el listado que manejan es provisional** y podría sufrir cambios hasta el 1 de noviembre. Desconocemos los puestos de *managers*.
- **Las condiciones laborales, sociales y económicas que vienen disfrutándose en Orange, se mantienen intactas. Esto ya está claro.** En **CCOO** hemos despejado cualquier duda sobre la vigencia y la aplicación completa del convenio, incluida su posible prórroga hasta el 31 de diciembre de 2023, así como otros aspectos que no vienen detallados: calendario laboral y horarios, esquema general de teletrabajo, plan familia, descuentos especiales en fibra, ADSL y TV, servicio “Tómate tu tiempo”, movilidad sostenible, ayudas sociales por hijos/as menores de tres años, ayudas sanitarias, ayudas por TDA y TDAH, continuar con las mismas opciones y operativa para los seguros médicos, *flexplan*, cursos y formación, planes de pensiones... Todas estas cuestiones han sido aceptadas.

Las conversaciones entre la Dirección y la representación social siguen en marcha y desde **CCOO** iremos informando de las novedades a medida que se produzcan.

DESPIDO EN ORANGE

El martes se ejecutó el despido de un trabajador en **Orange Sevilla**. En **CCOO** siempre somos contrarios a estas medidas empresariales traumáticas y apostamos por las recolocaciones y reubicaciones en otros departamentos o áreas de la empresa.

DIVIDENDOS POR ACCIONES E IRPF

Existe la obligación tributaria de incluir los ingresos de los dividendos por acciones de Orange recibidos en 2020 en la declaración de la renta. Si no sabes cómo, contacta con **CCOO** enviando un mensaje a comitempresa.es@orange.com. Podemos ayudarte.

ELECCIONES EN MADRID

Como sabéis, la Dirección ha aceptado la propuesta de **CCOO** para que el próximo 4 de mayo, día de las elecciones autonómicas en Madrid, todas y todos en La Finca, Ulises y Palos de la Frontera podamos teletrabajar. La posibilidad de teletrabajo es perfectamente compatible con el permiso de 4 horas para ir a votar. Si tienes dudas, envía un correo a comitempresa.es@orange.com.

✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926 – 675 756 879

www.ccoo-orange.es



SIMYO Y REPÚBLICA MÓVIL

El miércoles en **CCOO** nos reuníamos con la Dirección y nos comunicaba que quieren iniciar un proceso de fusión entre dos filiales: Orange España Virtual (Simyo) y República Móvil.

Esta operación empresarial se llevará a cabo bajo el amparo del **artículo 44** del Estatuto de los Trabajadores, pero a diferencia de la TowerCo, en esta ocasión el proceso es justo el contrario y donde antes había dos empresas, en unos meses habrá solo una.

Exponemos los aspectos más importantes:

- La operación consiste en una **fusión por absorción** en la que Simyo será la sociedad absorbente y República Móvil será la sociedad absorbida. Simyo fue adquirida por el Grupo Orange en 2012 y República Móvil en 2018, previo pago de unos 25 millones de euros. Ambas empresas venían funcionando como operadores móviles virtuales (OMV). Finalizado el proceso de fusión, todo el patrimonio social de República Móvil se integrará en Simyo, que adquirirá por sucesión universal la totalidad de derechos y obligaciones de la sociedad absorbida. **Esto supone la desaparición de República Móvil y que toda su plantilla sea transferida a Simyo.**
- Las razones que la Dirección expone para impulsar esta fusión son sorprendentemente parecidas a las que aduce para crear la TowerCo, aunque hablamos de procesos diametralmente opuestos: eficiencia operativa, mayor eficacia, ahorro de costes... Estos motivos que alegan para impulsar una cosa y la contraria, lo mismo valen para un roto que para un descosido. Al final queda la sensación de que los máximos responsables de Orange hacen y deshacen empresas en España dependiendo de por dónde les dé ese día.
- **La fecha prevista para la fusión de las plantillas será el 1 de julio de 2021.** Actualmente trabajan en República Móvil unos 12 empleados/as; hasta hace una semana eran bastantes más, pero la mayoría han sido externalizados a Emergia, una empresa de *contact center*. Sobre este proceso previo no hemos tenido ninguna visibilidad ni sabemos en qué condiciones se ha hecho.
- Nuestra máxima preocupación siempre es el **empleo**. De momento en **CCOO** ya tenemos el siguiente compromiso, que la empresa ha plasmado por escrito: *"... [no hay] prevista medida alguna que impacte en el empleo de las personas trabajadoras integrantes de la plantilla fusionada, manteniendo éstos en su totalidad sus condiciones actuales en el momento de la subrogación, sin que se tenga previsión de impacto alguno en el empleo como*



✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926 – 675 756 879

www.ccoo-orange.es



consecuencia de la misma". En cualquier caso, hemos pedido para la futura plantilla fusionada una **garantía de empleo** parecida a la que planteamos para la TowerCo.

- En cuanto a condiciones laborales, económicas y sociales en **CCOO** creemos que es factible que los trabajadores y trabajadoras de República adquieran con ocasión de la transmisión los mismos derechos y beneficios que existen en **OSP**, **OSFI** o **Simyo**, donde se aplica el Convenio de Orange, un acuerdo mucho más beneficioso que el Convenio del Comercio del Metal, vigente en República. De todos modos, la homogenización de condiciones está todavía en una fase muy inicial.
- Respecto a la futura ubicación de los empleados/as de República Móvil se contempla la posibilidad de que permanezcan donde actualmente están, esto es, en unas oficinas situadas en Pozuelo de Alarcón, o bien su traslado a la Finca. En cualquier caso, un centro de trabajo y otro están en el mismo municipio, a unos cinco kilómetros de distancia.

Como siempre, en **CCOO** iremos informando puntualmente de todos los avances a medida que se vayan produciendo.



✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
695 689 926 – 675 756 879

www.ccoo-orange.es

